

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



**FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA - FAEDIS
ESPECIALIZACION ALTA GERENCIA**

TRABAJO DE GRADO

**“EL PAPEL DEL LIDERAZGO Y SU IMPORTANCIA EN EL CUERPO DE
MANDOS MEDIOS MILITARES DEL
EJÉRCITO NACIONAL”**

Presentado por:

JUAN CARLOS APARICIO RUEDA

CÓDIGO D5200404

BOGOTÁ., D.C. COLOMBIA

Enero de 2016

EL PAPEL DEL LIDERAZGO Y SU IMPORTANCIA EN EL CUERPO DE MANDOS MEDIOS MILITARES DEL EJÉRCITO NACIONAL

Juan Carlos Aparicio Rueda, Universidad Militar Nueva Granada

RESUMEN

El tema del Liderazgo constituye un aspecto de vital importancia dentro de la organización, por lo que en el presente trabajo tiene como eje central esta temática vista desde la institucionalidad del sector de las fuerzas militares, partiendo de lo esencial que ello representa, para la existencia y mantenimiento de la disciplina militar. A partir de donde se desprende el desarrollo de las operaciones militares y la gestión administrativa, aspectos fundamentales para obtener los resultados exigidos por los mandos superiores y deseados por la sociedad. Por ser este aspecto un factor que afecta directamente la conducta laboral de los hombres y por consiguiente el entorno laboral en general de todos los integrantes del equipo de trabajo. Por tal motivo las fuerzas militares tienen instituidas unas herramientas de control como lo son las Tablas de Organización y Equipo (T.O.E.) para todas y cada una de las unidades tácticas, operativas menores y mayores y unidades especiales, allí se impone cual son los puestos que corresponden a las cargas laborales exigidas por la rama ejecutiva del gobierno nacional. Siendo la guía para la Alta Gerencia de la Organización Militar en aspectos de estructura administrativa y de la administración del talento humano. Como herramienta de los comandantes a todo nivel para el funcionamiento de las diferentes jefaturas, direcciones y demás dependencias y unidades militares de todo tipo.

PALABRAS CLAVES: Liderazgo, Táctica, Control, Estrategia, Principio, Talento Humano.

THE ROLE OF LEADERSHIP AND ITS ROLE IN THE BODY MEDIA MILITARY CONTROL NATIONAL ARMY

ABSTRACT

The theme of leadership is a vital aspect in the organization, so that in the present work has as central theme this view from the institutionality of the military sector from what it represents essential for the existence and maintenance of military discipline. From where the development of military operations and administration, it appears fundamental aspects to obtain the results required by senior management and desired by society. Because this aspect, a factor that directly affects the employment behavior of men and therefore the overall work environment for all members of the team. For this reason the military has instituted a monitoring tools such as Tables of Organization and Equipment (TOE) for each and every one of the tactical units, operating under and over and special units, there is imposed which are the positions They correspond to workloads required by the executive branch of the national government. As the guide for the top management of the military organization in aspects of administrative structure and management of human talent. As a tool for commanders at all levels for the operation of the various headquarters, addresses and other agencies and military units of all kinds.

JEL: I23, I28, I39, Y8, Y80

KEYWORDS: leadership, tactics, Control, Strategy, Principle, Talent.

INTRODUCCIÓN

Al interior de la institución militar, la estructura jerárquica de los mandos medios, representado por el personal de suboficiales libran una función muy definida, en lo que se refiere al liderazgo militar; en este aspecto se debe tener en cuenta la importancia que constituye para la institución este eslabón intermedio del mando. Donde son estos quienes reciben las órdenes, las controlan e incluso en muchos casos las ejecutan de acuerdo a su especialidad, cargo, y funciones dentro de las diferentes unidades del ejército. Es así, que la clave parte de entender que si los suboficiales subalternos son los comandantes de escuadra y pelotón en las unidades que desarrollan y ejecutan misiones de restablecimiento del orden público; y en las planas mayores y estados mayores son los asesores de la parte administrativa. Al igual que en las operaciones, la gestión administrativa es de vital importancia para cumplir la misión asignada, en razón a que estas van ligadas y dependen una de la otra para la obtención de resultados tan exigidos y esperados por los mandos y la misma ciudadanía.

De lo anterior, entonces se deduce que si estos mandos subalternos ejercen un efectivo y apropiado liderazgo militar se podrá ajustar el trabajo en equipo tan necesario para que cada uno de los integrantes de este cumplan sus roles y funciones que les corresponden de acuerdo a la misión y visión de la unidad y en particular las que le son asignadas por los diferentes comandos en todo el territorio nacional. Por todo esto se debe prestar especial atención al área humanística del adiestramiento militar y el cual está contemplado en la directiva 300-7-2013 con sus apéndices de instrucción entrenamiento y reentrenamiento para todas las unidades del ejército. Pero por la premura de los ciclos CODE (Ciclo Entrenamiento y reentrenamiento) y los pensum académicos de las escuelas de formación (ESMIC, EMSUB, ESPRO, EAS, etc.), donde en ocasiones por diferentes actividades y compromisos propias de la actividad militar sacrifican estas capacitaciones o las imparten de forma superficial, sin dar el tiempo y la importancia que le corresponden. En vista que se enfocan muchas veces en los resultados operacionales y los controles administrativos; dejando a un lado la instrucción de liderazgo y cultura institucional, que son la base para la formación psicológica y la estructura mental que se requiere para un SER un buen militar.

Teniendo en cuenta que los suboficiales son capacitados para ejercer ciertos cargos y funciones dentro de estas estructuras. Si ellos no ejercen un acertado liderazgo dentro de sus equipos de trabajo teniendo en cuenta tareas como las creencias valores y normas de un líder militar; la aplicación de los pilares del liderazgo (conocimiento, fe en la causa, experiencia, ejemplo y buen trato), todo esto como herramientas que construyen sólidas bases que sostienen todo el trabajo y comportamiento de cada uno de los integrantes del mismo, para con ello hacer que cada uno aporte sus respectivas habilidades y destrezas necesarias para cumplir este propósito u objetivo común; aunque necesariamente todos no pueden estar de acuerdo en estos objetivos, de todas formas ellos cumplen su parte en forma individual y el líder del equipo coordina y dirige el trabajo de todos para el cumplimiento de este. Y al final todos son beneficiados por el logro obtenido, ya que este trae un beneficio institucional en el alcance de sus objetivos y en lo personal de grandes experiencias enriquecedoras para la vida personal y profesional.

Por lo tanto, los mandos medios como lo son los suboficiales en los diferentes grados, bajo una correcta dirección son los pilares sobre los que recae la responsabilidad de hacer engranar como las piezas de una máquina y sin la cual se pierde la comunicación desde arriba hasta el último soldado, y sin lo cual no funciona nada de lo que se planea, se ordena y se ejecuta, siendo cualquier falla muy

peligroso para el normal desarrollo de las actividades y siendo nocivo incluso para la seguridad y en detrimento de la imagen institucional.

Es así que el Objetivo General del presente artículo es analizar el papel del liderazgo en el cuerpo de suboficiales y los principios estratégicos que debe seguir y como objetivo específico el seguimiento y recomendación para que se imparta esta capacitación en los CEBB donde se forman los soldados regulares, campesinos y bachilleres, los cuales son el relevo generacional de la fuerza y probablemente serán los soldados profesionales, suboficiales y oficiales de nuestro futuro inmediato.

REVISIÓN LITERARIA

En la revisión literaria sobre los diferentes elementos teóricos sobre el tema de liderazgo, aportan, las bases para la construcción de la fundamentación del tema, el cuál presenta una visión general de los componentes del “liderazgo” como ejercicio cotidiano.

Los temas tratados conducen a la creación de un líder militar con perfil humano y profesional, un militar que demuestre valores morales y éticos con sentido de pertenencia hacia la institución, que sepa manejar su experiencia y conocimiento dentro de un equipo de trabajo, con una comunicación asertiva que mueva al subalterno al cumplimiento de tareas a través de pautas motivacionales, claras y efectivas.

El líder se muestra como un individuo con conocimiento fundamental, estratégico y táctico, con experiencia, ejemplo, fe en la causa y un hombre con buen trato hacia sus hombres y otros elementos importantes que lo enmarcan. El elemento principal de la potencia de combate es un liderazgo competente y confiable. El liderazgo le imprime propósito, dirección y motivación en una situación de combate. La razón por la cual es importante contar con liderazgo militar competente es sencilla y elocuente; toda la fuerza debe poseer liderazgo de primera para que la nación pueda contar con un ejército listo para el combate.

En la búsqueda angustiosa del conocimiento que pueda permitir optimizar la vida y liberar de tensiones asfixiantes, se hace necesario mencionar en este manual los tres principios que facilitan el desarrollo de hábitos y actitudes capaces de producir una verdadera posición frente a la problemática que se vive en la cotidianidad de las relaciones interpersonales.

Hay que ser visionarios, ajustándonos a las realidades y coyuntura social-económica y política (nacional e internacional). Porque si nos encerramos exclusivamente en la doctrina y metodología de la enseñanza castrense y desconocemos el entorno que nos rodea. Corremos el grave riesgos de quedarnos aislados y como ha venido sucediendo en las últimas décadas. Los organismos estatales y los no gubernamentales; nos harán cambiar a marcha forzada desconociendo nuestras necesidades y menoscabando nuestras fortalezas para favorecer intereses contrarios a la fuerza.

El problema que se plantea parte del papel de nuestros líderes, se sientan seguros y respaldados por unas tropas motivadas y exitosas, que desarrollen diariamente una óptima conducta laboral dentro de un ambiente de trabajo positivo y optimista que lleve a cada uno de sus miembros a desempeñar sus roles y funciones propias de un equipo de trabajo altamente profesional. Este liderazgo es basados en las creencias, valores y normas que rigen a todos y cada uno de los miembros del ejército nacional. Los cuales están plasmados en el reglamento 3-86/2004 liderazgos y cultura institucional. Y que por orden escrita mediante la directiva 300-7-2013; con el fin de lograr su compromiso con la misión y

visión impuesta por la constitución (Art. 217 C.N.) al GLORIOSO EJERCITO NACIONAL. Donde nos induce a desarrollar y aplicar los 5 pilares de un LIDER MILITAR (conocimiento, fe en la causa, experiencia, ejemplo y buen trato).

En la actualidad se presenta una situación de cambio y transición en el liderazgo militar que se debe ejercer sobre las tropas (cuadros de mando subalterno y soldados de todas las categorías); la institución castrense ha ido evolucionando a medida que se han producido cambios políticos, de los cuales se han producidos otros cambios jurídicos y de estos otros cambios sociales y económicos. Porque no podemos desconocer. Que nuestros hombres cumplen con el ordenamiento jurídico Institucional por la misión constitucional que nos impone el estado independientemente del gobierno de turno, desde este marco radica la importancia del liderazgo (LIDERAZGO 1986,28)

En los mandos subalternos que guían a las tropas para cumplir estos objetivos propuestos. Y que finalmente son los representantes del estado en todo el territorio nacional, especialmente en aquellas regiones más alejadas del gobierno central y por tanto las más afectadas por el conflicto. Donde incluso en muchas regiones son la única autoridad presente y activa (caso choco, selvas del Darién y otros). Porque unas tropas mal entrenadas y por tanto mal dirigidas por diferentes factores donde los mandos no exigen y por ende no apoyan estos procesos, son una mala representación de la fuerza y por consiguiente del gobierno nacional. Lo que en ultimas genera malestar en muchas esferas del entorno nacional (medios de comunicación, sociedad civil, rama judicial, incluso comunidad internacional); con las respectivas consecuencias que esto implica para la toma de decisiones que se dan en las esferas del poder y que nos dejan muchas veces mal parados y se toman decisiones en el presupuesto y la normatividad legal vigente y nos limitan en nuestro accionar y nos alejan de la comunidad y a largo plazo nos vemos enfrentados a un posible escenario de pos conflicto donde nos quitaran apoyos económicos desde dotaciones hasta prestaciones sociales a las que hoy tenemos derecho y se pueden perder por lo anteriormente expuesto.

De ahí se deduce que los mandos oficiales subalternos (tenientes coroneles, mayores, capitanes, tenientes subtenientes) y suboficiales (sargentos primeros, viceprimeros, sargentos segundos, cabos primeros, cabos segundos, cabos terceros). Que tienen contacto y mando directo sobre las tropas (soldados profesionales, soldados regulares, soldados campesinos y soldados bachilleres), ellos son los que viven el conflicto directamente y por tanto necesitan unos líderes militares que los orienten e impulsen a desarrollar sus habilidades dentro de sus respectivos equipos de trabajo conformados en todo el territorio.

Es así, como se plantea que los mandos subalternos deben aplicar los seis principios (respeto por los DD.HH y D.I.H., respeto por la constitución y la Ley , honor militar, ética en todas las actuaciones, disciplina y compromiso), que rigen nuestra institución en todos los grados. Pero en el caso específico de los mandos subalternos, donde desempeñan mando sobre las tropas en el área de operaciones, se debe influir con conocimiento, experiencia, fe en la causa, ejemplo y buen trato en la mente y corazón de nuestros superiores, compañeros y subalternos; porque si alguno falta se produce una falla en la estructura que hace funcionar al ejército nacional y ha mantenido la fuerza con un alto grado de confianza y credibilidad ante la opinión pública. Pero especialmente ha mantenido la institucionalidad que ha garantizado que todos los habitantes de este país ejerzan sus derechos y deberes. Las técnicas en la que se debe apoyar el liderazgo, estar contempladas en el manual EJC-3-1, donde se desarrollan las tareas de entrenamiento y reentrenamiento de acuerdo al manual EJC 3-86/2008 liderazgo y cultura institucional; desde un ejemplo que se refiera al cumplimiento de las creencias valores y normas que nos enseñan durante la instrucción recibida en los CEBB- BITER y en las escuelas de

formación donde nos inculcan desde nuestro ingreso y nos van recalcando periódicamente durante los ciclos CODE, las inducciones y reinducciones cada vez que hay un traslado de jurisdicción o en el caso de ocupar cargos y funciones nuevas por disposición del comando de la fuerza.

Los principios y técnicas que debe seguir un líder, deben estar cimentadas en los pilares de “fe en la causa” en el desarrollo de la profesión militar, los cuatro pilares de fe en la causa (DIOS, hombre, familia y patria), no solo por su inclusión en un reglamento (EJC-3-86), SI no porque desde el mismo momento en que se jura bandera nos comprometimos ante DIOS y la Patria a no abandonar a nuestros jefes, compañeros en acción de guerra ni en ninguna otra ocasión. Esta frase abarca todo lo enunciado anteriormente. La única diferencia es que le dieron un marco legal al mismo.

El trabajo en equipo, como estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo para lograr las metas propuestas. Es un método de trabajo colectivo “coordinado” en el que los participantes intercambian sus experiencias, respetan sus roles y funciones, para lograr objetivos comunes al realizar una tarea conjunta, el líder debe poseer un carácter que describa, fuerza interior de una persona y es el eslabón entre virtudes, atributos, valores y comportamientos. Desglosando la definición del manual de liderazgo (EJC-31). Esta alimenta la FE en la causa, que es la proyección que quiere la fuerza para que cada uno de sus miembros desde el General hasta el soldado recién incorporado, guíen su comportamiento y de esta forma aporten cada uno a su nivel lo que corresponda para que se cumpla la misión constitucional de la fuerza, a un superando todos los obstáculos y dificultades propias que se derivan de nuestra noble profesión y asumiendo las consecuencias que de ello se derivan. Para que sus metas u objetivos apropiados que benefician a sus subalternos y/o aquellos individuos que estén a su alrededor. El líder como lo plantea, (ADAI, Jhon, 1994,56), no busca el beneficio propio sino de todos. Esta definición del manual es muy simple de interpretar. Ante todo el líder militar debe analizar concienzudamente de acuerdo a su misión como hacer que todos los miembros del equipo, cualquiera que sea se vean beneficiados y motivados para cumplirla de acuerdo a sus roles y funciones particulares. Sin que por ello se desvíen de la misión colectiva e impuesta a todos por el comando superior.

Basados en el conocimiento y experiencia adquiridos a través de los años los asesores de comando deben orientar y recomendar según sea el caso a los comandantes en todos los niveles del mando y a las tropas en particular. Para que cumplan las normas legales vigentes y la combinen con su experiencia y la historia particular de las regiones donde se desarrollen las diferentes tipos de operaciones militares y maniobras tácticas, que correspondan; con el fin de no caer en errores tácticos, jurídicos o violatorios de los DD.HH y D.I.H. Aplicando un liderazgo operacional, tomando la definición del manual, en este nivel de liderazgo se convergen de las tropas desde el nivel táctico (soldados hasta grado Mayor- Teniente Coronel) hasta el grado estratégico de U.O.M. (Coroneles- Brigadieres Generales), donde desde la tropa se recogen necesidades, quejas y reclamos, los comandantes de unidades tácticas las recogen y las canalizan hacia sus superiores de comandantes de Brigada para que estos las analicen concienzudamente y gestionen su solución más adecuada. Aplicando un liderazgo estratégico desde los comandos de División y comando de fuerza (Generales), donde recae la responsabilidad y el poder de gestionar los recursos y los cambios de organización y normas necesarios para cumplir la misión institucional. Esto conlleva unas relaciones y conocimiento de las normas y condiciones nacionales e internacionales. Donde él hace contacto y presenta sus proyectos y consiguen los apoyos necesarios con las demás entidades del estado y del exterior que puedan ayudar a conseguir esas metas propuestas desde el más alto nivel estratégico. De igual forma que en los anteriores niveles, los Sargentos Mayores, deben estar atentos, acompañando a los superiores para aportar en los momentos apropiados las apreciaciones y recomendaciones a que

haya lugar, guardando las proporciones y el nivel del mando que se manejan. Según (KRAUSE G, 1997, 196), señala como características de un líder:

1. Capacidad de comunicarse. Debe expresar claramente sus ideas y lograr que su gente las escuche y debe saber escuchar.
2. Inteligencia emocional. Es la habilidad para manejar los sentimientos y emociones propios y de los demás.
3. Capacidad de establecer metas y objetivos. Para dirigir un grupo, hay que saber a dónde llevarlo. Sin una meta clara, ningún esfuerzo será suficiente.
4. Honestidad. El equipo debe estar convencido que el líder va a actuar honestamente.
5. Cumplidor. El líder debe ser una persona de palabra, lo que promete lo cumple.
6. Coherente. El líder tiene que vivir aquello que predica.
7. Visionario. El líder se caracteriza por su visión a largo plazo.
8. Creatividad. El líder no se conforma con lo que hay, es inconformista, le gusta ir adelante.
9. Persona de acción. El líder no solo fija unos objetivos exigentes, sino que lucha sin rendirse por alcanzarlos.
10. Brillante. El líder sobresale sobre el resto del equipo, por su inteligencia o por su espíritu combativo.
11. Convincente. Consigue ganar el apoyo de la organización.
12. Capacidad de mando. El líder debe basar su liderazgo en el arte de convicción.
13. Convivencia con la incertidumbre y el riesgo: Siempre hay un riesgo, un imperfecto que no es ideal.
14. Creación de una atmósfera de colaboración.

Desde la anterior revisión literaria se plantea la siguiente hipótesis de investigación:

Hipótesis:

¿Qué papel tiene el liderazgo en el cuerpo de mandos medios militares del Ejército Colombiano y desde que principios estratégicos debe estar apoyado el liderazgo?

METODOLOGÍA

El método de la investigación es no experimental, utilizando un enfoque metodológico (cualitativo), abordando desde una perspectiva epistemológica socio constructivista enmarcada en un grupo de discusión, teniendo que este método de investigación es una técnica no está amarrada a unos procedimientos canónicos dentro de la subjetivación de quien investiga.

La aproximación a esta metodología debe fortalecer la “rigurosidad objetiva” como lo da a conocer Wolcott (1994) citado por Ceirano Virginia donde estas consideraciones no se enfrentan al “rigor científico”, pues el mismo se vincula como sistematización del proceso investigativo, los pasos y operaciones realizadas por el investigador para arribar a tal resultado. A partir de lo anteriormente expuesto se fijan algunos criterios para la selección de la metodología:

1. Que sus fundamentos se vinculen con nuestro paradigma de aproximación.
2. Que el proceso analítico sea transparente, es decir que puedan explicitarse las operaciones realizadas.

3. Que nos brinde un marco para organizar los datos, ya que un método debe garantizar la contemplación de todos los datos recolectados y facilitar su presentación en forma sistemática.
4. Que posibilite miradas nuevas, teniendo en cuenta que el objeto de estudio no es ajeno a nuestras vidas cotidianas, y como tal corremos el riesgo de solo “ver lo que siempre vemos”, y “no ver lo que nunca vemos”.
5. Que nos permita “confirmabilidad” (Guba y Lincoln 1989), es decir que se pueda confirmar que los datos y resultados se vinculan con contextos y personas que no son producto de la imaginación del investigador.

La metodología a trabajar es “el grupo de discusión”, ya que puede considerarse como una de las herramientas más válidas y claras a la hora de elaborar descripciones de fenómenos socioeconómicos donde se recurre a fuentes de referencia bibliográficas, de una manera sino científica sí rigurosa. Este “enfoque cualitativo” es un método de estudio que le permite al investigador realizar observaciones globales y de análisis documental de su objeto de estudio, permitiéndole al o a los investigadores la decantación y deconstrucción de diferentes fuentes bibliográficas de su tema de investigación.

El fenómeno de estudio no está sujeto a un contacto directo en la relación sujeto objeto, esto es los investigadores no están cerca con la población de estudio y/o con el contexto socio económico de la temática que se está abordando, de esta manera se interpreta, se comprende y teoriza bajo su ángulo de percepción.

El estudio del grupo de discusión se da dentro de las ciencias sociales y humanas, “es una técnica que se aprende como un oficio como un artesanado, no es susceptible estandarización ni de formulación absoluta”. (FRITZEN, 1989). Hoy en día se convierte en una herramienta fundamental dentro las diferentes áreas de estudio como son: la sociología, la historia, la psicología social entre otras. Por medio de este método se busca ayudar a incrementar el conocimiento teórico y práctico sobre la importancia que tiene el aprovechamiento de la ubicación geográfica de Colombia con el fin de incrementar el desarrollo socio-económico.

Al ser esta una investigación de alto grado de complejidad por ser integrada por grupos de investigación, lleva a generar discursos que polarizan pero que a su vez integra temas convergentes de interés particular y social. Es tan solo tomándolo de este modo como los integrantes del grupo se abren al disenso pero a su vez construyen epistemológicamente el consenso.

“El grupo de discusión reúne en sí diversas modalidades de grupos, que no tiene parangón en la cotidianidad social. En él se desarrolla una conversación en la que para el investigador los interlocutores desaparecen detrás de las (inter) locuciones, al contrario de lo que sucede en los grupos naturales, tan atravesados por batallas imaginarias y en los que las distintas locuciones tienen siempre nombres y apellidos.”

Esto nos conduce a entender que el grupo de discusión se instaura en un espacio de “opinión grupal”, de ahí que es fácil entender que se está inmerso en contextos donde día a día se construyen realidades, la cultura en sí misma, se generan hábitos, representaciones sociales donde todos son partícipes directa o indirectamente son constructores de realidad y de sentido, lo que da pie para entender que se es un ser socio-constructivo.

Para entender qué es el socio-constructivismo se dice que es la forma de entender el mundo particular y social lo que permite generar una cadena indeterminada de significados con unos significantes compartidos grupal y socialmente, entendiendo que en todos los contextos las significaciones simbólicas con sus respectivos contenidos no son los mismos.

Esto implica que no sólo la lectura está inmersa desde el orden de lo subjetivo, lo que da paso a la socioconstrucción de unos símbolos que se empiezan a compartir en diferentes ámbitos sociales. Por eso esta investigación cobra vigencia con el método cualitativo en el marco del grupo de discusión, porque se adentra en el análisis de la geopolítica, de la importancia de la ubicación espacial en la que se encuentra Colombia y su desarrollo socio económico, donde el crecimiento social y el entendimiento de su macroeconomía involucra directa e indirectamente a cada uno de los colombianos que habitan este territorio nacional.

El grupo de discusión como herramienta investigativa permite describir una cadena indeterminada de fenómenos en una situación cultural, además brinda la posibilidad de comprender y explicar los diferentes hechos si la investigación lo requiere. Por otra parte la descripción etnográfica puede ser densa pero es necesario que adopte un esquema lógico que dé cuenta de los hechos significativos y relevantes que son considerados desde la subjetividad del investigador.

Tomando a Robinsón (1978) y Kerlinger (1979) podemos decir que este “es un estudio en el que el investigador no manipula y no tiene control directo sobre las variables, porque ya están dadas en el medio y no se manipulan intrínsecamente: El investigador no hace intervención directa, solamente hace inferencias a partir de los datos relacionados”. (Ibáñez Claudia, Marche Olga. Tesis Universidad Santo Tomas)

Esta investigación tiene un carácter descriptivo donde se busca elaborar una descripción densa, con la cual se pretende dar cuenta de los detalles, y sobre todo de las intenciones significativas implicadas donde pareciera que la corrupción es una realidad que desangra la riqueza del territorio nacional. Esto aproxima la lectura analítica sobre la hermenéutica establecida en el contenido temático de los textos abordados e interpretados.

Así pues, el diseño se convierte en una fuente de información ya que permite dar cuenta de los hechos sucedidos a lo largo de la investigación, aquí se muestra cómo se entreteje todo el proceso el cual se va recogiendo desde la experiencia misma. Dentro de la investigación cualitativa los investigadores no siempre trabajan bajo un modelo esquemático, lo que significa la habilidad por parte de quien investiga.

Primera Fase. Preparatoria: En esta fase los investigadores buscan hacer una exploración general del fenómeno de estudio a partir del interés en el mismo. Aquí se generalizó su conocimiento sobre el tema de estudio, pero a su vez se hicieron conjeturas que le permitieron delimitar la construcción de su marco teórico-conceptual, esto con el fin de establecer la orientación de la investigación.

Se llegó a un interés y a un acuerdo colectivo que permitió tener claridad del tema, esto hizo parte esencial de esa preparación inicial, de ahí en adelante se requirió de una planeación para ir encaminando las actividades, esto llevo a un orden para las etapas siguientes.

Como en todo proceso se requirió de un punto de partida, se hizo una reflexión que permitió aflorar un deseo a partir de la experiencia misma. Es encaminarse en ese deseo que apasiona y no en ese afán desbordante por dar cuenta de algo, ya que esto pudo haber hecho perder el camino y llevar el grupo

de investigación por sesgos innecesarios, por eso fue necesario ser cuidadoso e ir afinando e ir comprendiendo ese problema que está inmerso y no se ve. De comprender subjetivamente esa realidad objetiva que aún no se logra dimensionar.

A partir de lo anterior, el grupo de investigación se interesó en el tema del aprovechamiento de la ubicación geográfica de Colombia, con el fin incrementar el desarrollo económico. Una vez dada la inquietud surge el deseo de compartir el tema al resto del grupo quienes lo asumen como un tema de gran interés social. De ahí la necesidad de buscar información teórica.

Una vez establecido este interés el grupo de investigación empezó a organizar su cuerpo de trabajo y a establecer los tópicos que darán cuenta tentativamente de la pretensión de la investigación, ahí se fue dando un ordenamiento de pensamientos, de ideas, de conjeturas que ubicaron al grupo de investigación en una posición ideológica que dinamizó su trabajo investigativo.

Para lograr esto se buscó la información pertinente al mismo, de ahí en adelante se iluminó el camino de la investigación para poder construir de una manera organizada un marco referencial, geográfico y teóricoconceptual que le fue dando paso al desarrollo del campo de trabajo desde donde se sustentará.

Dentro de esta fase se llegó a una reflexión teórica donde se hizo necesario organizar o moldear la investigación, es por eso que aquí la experiencia académica juega un papel fundamental porque se organizó el diseño, aunque esta investigación no cuenta con una población definida de estudio, se centró un método con el cual se direccionó el trabajo; también se definieron las técnicas con las cuales se recogerán los datos, y finalmente las conclusiones se centran desde el marco teórico con la que se realiza la investigación, en pocas palabras en esta fase lo que se realizó fue un mapa general de todo el proceso de la investigación.

Segunda Fase. El Trabajo De Campo: Una vez realizadas todas las conjeturas y después de haber hecho las aproximaciones teóricas fue necesario adentrarse en el trabajo de campo (para este caso se escudriñarían fuentes biográficas), pero hay que recordar que el esbozo general de trabajo de investigación se hizo a partir de un vagabundeo de la información.

Esta es una etapa supremamente importante para el grupo de investigación, ya que aquí se hizo gala de habilidades, de paciencia, de sagacidad y talento para conseguir la información necesaria para lograr cumplir con los objetivos trazados en dicha investigación.

Aunque el trabajo recolección de información bibliográfica en primera instancia pudo haber sido incierta para el grupo de investigación, por encontrarse con un mundo totalmente desconocido, sobre todo en el primer momento cuando se pisa ese terreno aún virgen para quienes investigan, pudo surgir la zozobra y la expectativa de no encontrar lo que ahí se deseaba investigar, ya que se partió con una inquietud y el interés de comprender un fenómeno que aflora en un apriorismo teórico y metodológico encaminado a encontrar una realidad social no tan fácil de percibir aun siendo parte de la cotidianidad.

Recolección de datos. En esta etapa el grupo de investigación quiso ser sagaz y muy cuidadoso a la hora de recolectar la información. Una vez realizada la elaboración de los grupos, se repartieron responsabilidades y se delegó un representante por grupo.

Una vez realizada esta actividad se reunieron los representantes de cada grupo y se unificaron criterios, los cuales permitieron direccionar la investigación. Cada responsable de los grupos socializó a los demás integrantes de los mismos dando a conocer el cuerpo del trabajo y la filosofía del mismo, esto permitió delegar tareas que llevo a la recolección de una información rigurosa.

RESULTADOS

En la actualidad las misiones militares van de lo convencional a lo no convencional, transformar la educación y el desarrollo de liderazgo del suboficial es de suma importancia.

En base a la experiencia obtenida por el ejército de los estados unidos en los diferentes campo de batalla. En este artículo se ve la importancia del cuerpo de mandos medios militares que hoy en día basados en su nivel de educación y roles jerárquico, asumirán el peso principal de las interacciones interinstitucionales e interculturales en las operaciones actuales y futuras de estabilización y de contrainsurgencia.

Se debe de fomentar la cultura militar destinada a preparar a los sub oficiales para que se conviertan en “Soldados Estratégicos” el cual se refiere a la devolución de las responsabilidades del mando a los individuos en niveles de grado inferior. Para enfrentarse al desarrollo de estos requisitos avanzados de liderazgo, el programa educativo debe ampliarse con miras a incluir la instrucción lingüística, con el fin de poder comunicarse con las personas y así buscar información de inteligencia del enemigo. Instrucción cultural con el fin de conocer la forma cómo viven, su historia fundamentos básicos y técnicas para comunicarse con el personal local. Y hacer intercambio interinstitucional para presentar propuestas complementarias al plan de estudios entre los diferentes países.

La destreza en la comunicación verbal, como la interacción social, la negociación y el pensamiento crítico y creativo constituyen herramientas para los líderes en todos los niveles y su experiencia se convierte en requisitos esenciales.

El soldado estratégico no requiere, necesariamente el adiestramiento de Fuerzas Especiales al por mayor. Un programa sistemático desde el nivel básico para dominar una gama de habilidades sería suficiente.

CONCLUSIONES

El líder militar no es un individuo que capture la mente y la acción de sus subalternos a través de su poder. Es un militar que se integra al subalterno y que en un momento dado se hace sólo uno dentro de un equipo de trabajo.

El militar a partir del liderazgo se ve en la necesidad de cambiar el paradigma en torno al grupo de trabajo. Militares organizados con metas y necesidades comunes; pero independientes. El ejército como institución de hecho es un equipo altamente organizado que adopta roles e intercambian habilidades y funciones en un proceso de respeto y autoconfianza como parte complementaria al desarrollo de tareas.

La comunicación es un factor preponderante en el proceso de liderazgo. El líder necesita mantener una información expresando sus ideas al subalterno, a la vez se convierte en un receptor de mensajes, los cuáles giran en torno a la persona y al trabajo que desempeña cada uno dentro del equipo, manteniendo una comunicación fluida en doble vía; por medio de la cual se intercambian opiniones experiencias y sugerencias claves a la hora de tomar una decisión.

La conformación de una escuela de liderazgo debe ser la culminación de un proceso que se inició con la construcción de este trabajo; que aunque no pretende, ni es la solución de un problema tan arraigado, es el inicio para la cristalización de un propósito sentido al interior de las Fuerzas Militares.

Cuando el comandante se humaniza se convierte en un líder militar, un individuo cargado de valores éticos y morales instaurados en el respeto propio y hacia los demás. De ahí que su energía se vea reflejada en su trabajo; capaz de trascender hacia el equipo al cuál lidera.

REFERENCIAS

ADAIR, Jhon. Líderes no jefes. Legis S.A. 1994. Pág.56

CHAMPY, James. Ambición. Editorial Norma. Bogotá, 2000. Pág. 219.

GUBA Y LINCOLN, Estrategia del lider 1989. Pág. 321

DALE, Carnegie & Associates. Inc. Descúbrase como líder. Colombia. Editorial Sudamericana S.A. 1994

Escuela de la Américas. Manual FMI 22 - 100 liderazgo militar. Ejército de los EE.UU, fuerte Benning, Georgia.30 de junio 1989.

FRITZEN Silvio José. Adiestramiento de líderes. Colección pedagógica grupal, Bogotá. Agosto de 1989.

KRAUSE G. Donald. El camino del líder. Edap, Madrid. 1997. Pág. 196.

LIDERAZGO. Manual de Capacitación. Medellín 1986. Pág. 28.

J.M Kouzes y B.Z Posner - Jossey - Bass. A991. El reto del liderazgo. San Francisco C.A. Publisher.

Revista Oficina Eficiente. Institucional de Carvajal SA. No. 69, Enero-Febrero.1996. Pág.52-62

Manual básico de Liderazgo EJC 3-1 PUBLICO.

Manual de Liderazgo y Cultura Institucional EJC 3-86/2008 PUBLICO.

Tenientes Escuela de Armas y servicios. Noviembre 22 de 1996. Fundamentos de liderazgo y ética militar. "Ética profesional y pedagogía del mando".

WOLCOTT. Manual del líder 1994. Pág. 38

FRITZEN Silvio José. Adiestramiento de líderes. Colección pedagógica grupal, Bogotá. Agosto de 1989.

ROSENBAUM, Bernard L. ¿Cómo motivar a los empleados de hoy? McGraw-Hill. México, 1995. Pág. 206

Código de Ética del Comportamiento Militar. Fuerzas Militares de Colombia. Comando General Pág. 67.

RODRIGUEZ, Carlos y otro. Ética Militar. K-well Editores. Bogotá 1998. Pág. 92

PEREZ URIBE Rafael, Gerencia del recurso humano, EAN, Bogotá, 1997, p. 84

RAMIREZ CARDONA Carlos, Fundamentos de la administración, ECOE Ediciones, Bogotá, 1993, p. 11

BIOGRAFIA

Juan Carlos Aparicio Rueda, es un oficial del Ejército en el grado de Teniente Coronel del arma de infantería, Profesional en Ciencias Militares, Administrador de Empresas, Especialista en Defensa y Seguridad Nacional, Comandante del Batallón de Infantería No. 3 Colombia, en misiones de Paz y Observación en la península del Sinaí.